

長時間労働の背景にあるもの

神戸大学大学院経済学研究科教授 三谷直紀

労働時間の二極化が進展している。パートタイム労働者などの短時間労働者の比率が上昇する一方で、長時間労働者の比率も高止まっている。特に男性30代に長時間労働者が多い。この層では、実に約4人に1人が週60時間以上も働いている。また、不払い残業は依然としてなくなり、有給休暇の取得率はむしろ低下している。

長時間労働は労働者の健康面に深刻な問題を引き起こす恐れがある。ストレスや鬱病といったメンタルヘルス面で問題のある労働者の割合は長期的に上昇している。また、生活面にも深刻な影響を及ぼす恐れがある。さらに、長時間労働は女性の活躍の場をせばめているとの指摘もある。

長時間労働の背景にはどのような要因があるのだろうか？まず、先進国に共通したグローバル化や技術革新などの構造的な要因が考えられる。最近、労働時間が短いフランスやドイツでも労働時間短縮政策を見直す動きがみられる。先日フランスで週35時間の労働時間法制の見直しを公約のひとつに掲げたサルコジ氏が大統領に選ばれたことが象徴的である。グローバル化が進む中で、企業の国際競争力を強化する改革が国民に支持されたものとみられる。

グローバル化やIT等の技術革新の進展は、経営上の不確実性を増大させるとともに競争の激化をもたらす。プロダクト・サイクルが短くなり、新たな製品を頻繁に開発し、短いリードタイムで生産することが求められ

る。こうしたことが、製品開発や生産、流通・販売等に従事する労働者の労働時間を長くさせる要因になっていることが考えられる。ただし、厳しい国際競争にさらされている企業でも労使の努力により、有給休暇取得率100%、残業ゼロに限りなく近い成果を上げている企業もあることに留意する必要がある（本誌2004年6月号、ホンダ労使の取り組みの例）。

一方で、このような構造変化はホワイトカラー化を進展させている。そして、仕事の成果が労働時間の長さによらないで決まる傾向が強まっている。ホワイトカラーの仕事は、結果が出るまでの時間が比較的長く、非定型的で裁量性も比較的高い。そのことが長時間労働につながり、また、ストレス等の精神面での問題を大きくしていると考えられる。

人員削減の後遺症も大きいと考えられる。バブル崩壊後の長期不況の中で、多くの企業は、厳しい雇用調整を余儀なくされ、とりわけ、若い労働者の採用を抑制した。ようやく最近新規採用の増大によって、人員ベースでは緩和されつつある。しかし、不況期の採用抑制や企業内訓練の抑制によって、熟練従業員が必要以上に減少した。そして、その回復には時間が必要である。このことが、技量の高い労働者の労働時間を長くしている要因になっていると考えられる。また、このことは、企業の長期的な視点からの採用や人材育成が重要であることを示唆している。長時間労働の背景には不払い残



業をすることの経済合理性も考えられる。労働者は将来の昇進や昇格によって報われるのであれば、不払いの残業をしてでも現在の成果を上げるインセンティブがある。とりわけ、成果主義的な人事制度・賃金制度の下では、そのようなインセンティブが強いと考えられる。もし、長時間労働が労働者の選択によって行われているのであれば比較的問題は少ない。実際、裁量労働制など労働時間を自分で設定できる制度の適用を受けている労働者の場合、労働時間は比較的長い傾向にあるものの、ストレス等の問題は少ないことがわかっている。しかし、現実にはまだ裁量労働制等が適用される労働者は限られている。適用されない場合は管理職の役割が重要である。ワーカホリックな部下の労働時間をしっかり管理する責任がある。今後柔軟な労働時間制度の必要性は増大すると考えられるが、適正な運用を行うとともに、労働者の精神面も含めた健康管理の強化が必要である。

長時間労働の問題解決に向け、政府、労使そして職場の管理職の努力を期待したい。